

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПСИХОЛОГИИ И ДРУГИХ НАУК О ЧЕЛОВЕКЕ

СМАЛЬТА 2023, № 1

SMALTA 2023, no. 1

Обзорная статья

УДК 159.9+159.96

DOI: 10.15293/2312-1580.2301.01

Теоретический анализ феномена профессионального выгорания (на материале современных зарубежных исследований)

Ветерок Екатерина Владимировна

*Новосибирский государственный педагогический университет,
г. Новосибирск, Россия*

Аннотация. В статье представлены теоретические аспекты изучения феномена профессионального выгорания на материале современных зарубежных исследований. Проанализирована специфика феномена профессионального выгорания как ряда составляющих, среди которых выгорание, связанное с личностью субъекта, с профессиональной деятельностью и с другими людьми. Первая составляющая включает в себя физическое, психоэмоциональное и когнитивное истощение. Вторая заключается в психофизической усталости в процессе выполнения профессиональной деятельности. Третья предполагает психическое и физическое утомление, которое актуализируется в контактах с клиентами. Рассмотрены различные факторы, обуславливающие возникновение профессионального выгорания. В процессе теоретического анализа установлено, что профессиональное выгорание определяется как трехмерная реакция на профессиональный стресс, характеризующаяся чувством усталости от предъявляемых требований, безразличным отношением к профессиональной деятельности, а также неадекватными реакциями в контексте рабочего процесса. Выявлено, что в настоящее время в научных исследованиях остается ряд нерешенных вопросов, связанных с проблемой профессионального выгорания.

Ключевые слова: выгорание, профессиональное выгорание, стресс, профессиональная деятельность, утомление.

Для цитирования: Ветерок Е. В. Теоретический анализ феномена профессионального выгорания (на материале современных зарубежных исследований) // СМАЛЬТА. 2023. № 1. С. 5–14. DOI: <https://doi.org/10.15293/2312-1580.2301.01>



Theoretical Analysis of the Phenomenon of Professional Burnout (Based on Modern Foreign Studies)

Ekaterina V. Veterok

Novosibirsk State Pedagogical University, Novosibirsk, Russia

Abstract. The article presents the theoretical aspects of studying the phenomenon of professional burnout on the material of modern foreign studies. The specifics of the phenomenon of professional burnout as a number of components, including burnout associated with the personality of the subject, with professional activity and with other people, are analyzed. The first component includes physical, psycho-emotional and cognitive exhaustion. The second component is psychophysical fatigue in the process of performing professional activities. The third component involves mental and physical fatigue, which is actualized in contacts with clients. Various factors that cause the occurrence of professional burnout are considered. In the process of theoretical analysis, it was found that professional burnout is defined as a three-dimensional reaction to professional stress, characterized by a feeling of fatigue from the demands made, an indifferent attitude to professional activity, as well as inadequate reactions in the context of the workflow. It has been revealed that currently there are a number of unresolved problems in scientific research related to the problem of professional burnout.

Keywords: burnout, professional burnout, stress, professional activity, fatigue.

For Citation: Veterok E. V. Theoretical Analysis of the Phenomenon of Professional Burnout (Based on Modern Foreign Studies). *SMALTA*, 2023, no. 1, pp. 5–14. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.15293/2312-1580.2301.01>

В настоящее время в социальном пространстве актуализируется проблема профессионального выгорания как синдрома, характеризующегося эмоциональным истощением, деперсонализацией и снижением личных достижений. Специфика проявления профессионального выгорания обусловлена различными объективными и субъективными социально-психологическими факторами. Изучение феномена профессионального выгорания в зарубежной науке основано на теоретико-методологических положениях А. В. Bakker, Р. Costa [6], Е. Demerouti [11], D. Holman [15] и др. Тем не менее анализ научной литературы показывает, что механизмы, посредством которых множественные факторы приводят к возникновению синдрома профессионального выгорания, в настоящее время недостаточно определены, что обуславливает актуальность данной темы.

Е. Kursecwicz, М. Jóźwik [16] утверждают, что профессиональное выгорание предполагает совокупность ряда компонентов, среди которых выгорание, связанное с личностью субъекта, с профессиональной деятельностью и с другими людьми. Первый компонент включает в себя физическое, психоэмоциональное и когнитивное истощение. Второй заключается в психофизической усталости в процессе выполнения профессиональной деятельности. Третий предполагает психическое и физическое утомление, которое актуализируется в контактах с клиентами. По мнению В. Williams с соавторами [24], профессиональное выгорание выступает как последовательность ряда аспектов, к которым относятся психоэмоциональное истоще-



ние, деперсонализация и недостаточность мотивации достижения. Исследователи акцентируют внимание на том, что психоэмоциональное истощение представляет собой реакцию на завышенные требования, что приводит к сокращению ресурсов индивида. Деперсонализация предполагает эмоциональное дистанцирование от коллег и клиентов. Недостаточность мотивации достижения сопровождается снижением уровня самооценки и психологического благополучия субъекта.

G. Al-Shoraian с соавторами [4] рассматривает профессиональное выгорание как синдром неблагоприятной карьеры, обусловленный сочетанием длительной стрессогенной ситуации и завышенными профессиональными ожиданиями. K. D. Towey-Swift, C. Lauvrud, R. Whittington [22] определяют профессиональное выгорание как специфическую хроническую и многогранную форму профессионального стресса, включающую в себя развитие негативного отношения и поведения по отношению к пользователям услуг, работе и организации. Исследователи подчеркивают, что профессиональное выгорание сопровождается негативным психоэмоциональным состоянием, повышенной тревожностью, психосоматическими симптомами, нарушением когнитивных процессов. С точки зрения C. Gauche с соавторами [14], профессиональное выгорание можно рассматривать как профессиональную проблему, которая негативно влияет как на психофизическое здоровье сотрудников, так и на результаты работы в организациях. Исследователи описывают данный феномен как психологический синдром, характеризующийся истощением, цинизмом и снижением профессиональной эффективности. Авторы акцентируют внимание на том, что завышенные требования к работе являются важным предиктором выгорания.

İ. Akova, Ö. Hasdemir, E. Kiliç [2] считают, что профессиональное выгорание преобладает в профессиональных группах, связанных с личным общением с людьми, и определяется как синдром, вызывающий физическое, эмоциональное и психическое истощение. Исследователи отмечают, что данный феномен коррелирует с депрессией, стрессом и тревогой. K. Vinter, K. Aus, G. Argo [23] утверждают, что профессиональное выгорание определяется как трехмерная реакция на профессиональный стресс, характеризующаяся чувством усталости от предъявляемых требований, безразличным отношением к профессиональной деятельности, а также неадекватными реакциями в контексте рабочего процесса. Исследователи подчеркивают, что лица женского пола испытывают более высокий уровень профессионального стресса и выгорания по сравнению с лицами мужского пола. H. Cheng, Y. Fan, H. Lau [8] определяют профессиональное выгорание как физическое истощение, беспомощность, снижение мотивации к работе в результате длительного стресса или разочарования.

По мнению V. Laker с соавторами [17], профессиональное выгорание относится к состояниям эмоционального истощения и отчужденности, связанных с работой. Изучаемый феномен оказывает негативное влияние на психологическое благополучие, а также на физическое здоровье субъектов. С точки зрения С.-Р. Chen с соавторами [7], устойчивое истощение является первым и основным симптомом выгорания, который развивается из-за высоких профессиональных требований. Истощение снижает вовлеченность из-за нарушения способности поддерживать внимание или эмоциональную связь, приводящую к усилению цинизма, что детерминирует снижение личной эффективности. K. Doulougeri, K. Georganta, A. Montgomery [13] отмечают, что отправной точкой процесса выгорания является цинизм. Чувство цинизма снижает производительность и идентификацию с людьми и процессами на работе,



тем самым влияя на восприятие достижений. Развитие истощения в данном случае считается завершающей фазой в ответ на усиление цинизма и снижение профессиональной эффективности. K. Ahola, S. Torppinen-Tanner, J. Seppanen [1] утверждают, что цинизм развивается от истощения, а снижение личного чувства выполненного долга напрямую вызвано истощением. Из этого следует, что различные ассоциации между тремя симптомами профессионального выгорания могут отражать разные фазы развития и последовательность симптомов данного процесса.

A. Mäkikangas с соавторами [18] выделяет следующие факторы риска возникновения профессионального выгорания: высокая рабочая нагрузка, стрессогенные условия работы, многозадачность, эмоциональное напряжение и сложные отношения с другими членами коллектива. A. Shirom, S. Melamed [19] считают, что взаимосвязь характеристик работы и профессионального выгорания зависит не только от индивидуальных различий или микроорганизационных условий, но и от макроэкономических факторов. Более того, макроэкономические и институциональные факторы могут влиять на развитие трудовых ресурсов в разных странах. A. Zborowska с соавторами [25] дает характеристику факторам, снижающим риск профессионального выгорания. К этим факторам, по мнению исследователей, относятся следующие: адекватная самооценка, высокий уровень активности и стрессоустойчивости. С точки зрения N. Delgado с соавторами [10], профессиональное выгорание предсказывает проявление депрессивных симптомов. Исследователями доказано, что депрессивные симптомы и удовлетворенность жизнью объясняют значительные различия в возникновении профессионального выгорания. Выгорание также приводит к ухудшению физического здоровья, включая нарушения сна, головные боли, респираторные инфекции и др.

G. Alarcon, K. Eschleman, N. Bowling [3] отмечают, что профессиональное выгорание проявляется как потеря мотивации, усиление психоэмоционального истощения, актуализация негативного отношения к клиентам и недостаточность профессиональной компетентности. Профессиональное выгорание является реакцией на хронические эмоциональные, межличностные и социальные стрессоры в процессе профессиональной деятельности. Как следствие, изучаемый феномен включает в себя когнитивную усталость, что выражается в снижении познавательной активности и искажении мыслительных функций. A. Althubaiti [5] утверждает, что на индивидуальном уровне профессиональное выгорание может иметь долгосрочные последствия для физического и психологического здоровья. На организационном уровне выгорание может привести к снижению производительности и эффективности.

K. Daniels, O. Tregaskis, J. Seaton [9] подчеркивают, что выгорание может возникать из-за хронического несоответствия между ожиданиями работников и условиями их работы с точки зрения следующих шести областей: рабочая нагрузка, контроль, вознаграждение, сообщество, справедливость и ценности. Исследователи акцентируют внимание на том, что выгорание является результатом двух независимых процессов: нарушения здоровья и снижения мотивации. В то время как истощение является основным результатом процесса нарушения здоровья, цинизм или отстраненность являются основными результатами нехватки рабочих ресурсов в процессе мотивации. Высокая рабочая нагрузка и нехватка ресурсов выступают одними из наиболее важных факторов, которые могут вызвать выгорание.

L. Tetrick, C. Winslow [21] считают, что в настоящее время остается ряд нерешенных вопросов, связанных с проблемой профессионального выгорания. В частности,



преобладающая в научной литературе концепция профессионального выгорания не разработана для диагностических целей. В связи с этим возникают сложности дифференциации нормы и патологии профессионального выгорания. Т. Taris [20] к проблемам, связанным с изучением профессионального выгорания, относит трудности в разграничении выгорания и депрессии. Как и профессиональное выгорание, депрессия, наряду с депрессивным настроением, также характеризуется усталостью и потерей энергии. Е. Demerouti с соавторами [12] подчеркивает, что исследования причин профессионального выгорания можно критиковать за то, что они ошибочны из-за вариативности общего метода. Кроме того, эмпирические данные показывают: как только показатели профессионального выгорания связаны с результатами, измеренными с помощью других оценок, а не самоотчетов, связь становится слабой или незначительной. В частности, обзоры литературы показывают, что связь между выгоранием и объективными (или другими оценками) результатами деятельности намного слабее, чем связь между выгоранием и самооценкой результатов. Более того, хотя метааналитические корреляции между утомлением и производительностью являются значительными и отрицательными, доказательства взаимосвязи между деперсонализацией и снижением личных достижений, а также производительностью труда неубедительны.

К. Ahola, S. Toppinen-Tanner, J. Seppanen [1] утверждают, что к нерешенным вопросам относится также динамика профессионального выгорания. Поскольку выгорание развивается постепенно, предпринимались различные попытки определить этапы его развития. Одним из примеров является 12-этапный цикл выгорания, который описывает постепенное снижение как психологических, так и физических симптомов выгорания. Другая модель включает в себя ряд составляющих: внутренний стимул или стремление к жизни; чувство ответственности за возрастающую нагрузку и нехватку времени, проводимого с семьей; угроза самооценке из-за неудачи; телесные и психологические проявления; усталость; неспособность видеть смысл в жизни. Более того, эмоциональное истощение, испытываемое отдельными работниками и производственными подразделениями в целом может быть следствием неудовлетворительного климата психосоциальной безопасности. Такой климат медленно меняется с течением времени и сигнализирует о том, что руководство не уделяет первостепенное внимание здоровью сотрудников.

А. В. Bakker, Р. Costa [6] отмечают, что для того, чтобы эмпирически изучить развитие профессионального выгорания с течением времени, необходимы лонгитюдные исследования. Тем не менее отсутствуют эмпирические данные о том, как развивается выгорание и представляет ли оно долгосрочный или краткосрочный, линейный или нелинейный развивающийся опыт. D. Holman [15] утверждает, что основная проблема заключается в том, что меры по эффективному предотвращению и уменьшению профессионального выгорания часто освещаются, но редко разрабатываются и реализуются. Большинство вмешательств сосредоточены на снижении стресса у лиц, страдающих выгоранием, посредством релаксации, осознанности и когнитивно-поведенческой терапии. Основной целью этих вмешательств является контроль симптомов и снятие стресса. Поскольку эти вмешательства не устраняют причины профессионального выгорания, их нельзя считать эффективным решением проблемы выгорания. Поскольку есть неопровержимые доказательства того, что выгорание является результатом сочетания высоких требований к работе и ограниченных ресурсов, организациям следует попытаться перестроить свои рабочие ме-



ста и оптимизировать рабочие характеристики. Корректировка требований к работе и трудовых ресурсов на организационном уровне повысит вовлеченность в работу всех сотрудников и защитит от ежедневного рабочего стресса и хронического выгорания. Систематических исследований о том, как проводить такие вмешательства и насколько они эффективны для различных условий и групп сотрудников, все еще недостаточно.

Е. Demerouti [11] подчеркивает, что к нерешенным вопросам относится также третичная профилактика профессионального выгорания. Текущим исследованиям не хватает знаний об эффективном лечении профессионального выгорания. Доказательства вмешательств, направленных на лечение сотрудников, которые действительно страдают от профессионального выгорания, очень ограничены. До сих пор неясно, каковы теоретически обоснованные и основанные на фактических данных практические рекомендации по вмешательству, направленному на снижение уровня выгорания отдельных лиц и групп. Исследователь указывает на то, что восстановление после профессионального выгорания должно происходить как за счет перепланирования работы, так и за счет лечения симптомов. При этом известно, что профессиональное выгорание особенно остро проявляется у педагогов, что детерминировано различными факторами, среди которых стрессогенные условия работы, низкая социальная значимость профессии, многозадачность, высокая рабочая нагрузка, что отражается как в особенностях взаимодействия в рамках образовательного пространства, так и в необходимости публикационной активности, нередко усложненной специфическими требованиями редакционно-издательского отдела. Тем не менее в настоящее время недостаточно эмпирических исследований, позволяющих снизить риск профессионального выгорания как у педагогов, так и других профессиональных групп.

Таким образом, профессиональное выгорание может быть концептуализировано как совокупность ряда составляющих, среди которых выгорание, связанное с личностью субъекта, с профессиональной деятельностью и с другими людьми. Первая составляющая включает в себя физическое, психоэмоциональное и когнитивное истощение. Вторая заключается в психофизической усталости в процессе выполнения профессиональной деятельности. Третья предполагает психическое и физическое утомление, которое актуализируется в контактах с клиентами. Профессиональное выгорание определяется как трехмерная реакция на профессиональный стресс, характеризующаяся чувством усталости от предъявляемых требований, безразличным отношением к профессиональной деятельности, а также неадекватными реакциями в контексте рабочего процесса. В настоящее время в научных исследованиях остается ряд нерешенных вопросов, связанных с проблемой профессионального выгорания. Практическая значимость проведенного исследования заключается в том, что полученные данные могут быть использованы в процессе разработки практических рекомендаций для профессиональных групп, находящихся в зоне риска в отношении профессионального выгорания.

Список источников

1. Ahola K., Toppinen-Tanner S., Seppanen J. Interventions to Alleviate Burnout Symptoms and to Support Return to Work Among Employees with Burnout: Systematic Review and Meta-analysis // *Burnout Research*. 2017. Vol. 4. Pp. 1–11. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.02.001>



2. Akova İ., Hasdemir Ö., Kiliç E. Evaluation of the Relationship between Burnout, Depression, Anxiety, and Stress Levels of Primary Health-Care Workers (Center Anatolia) // Alexandria Journal of Medicine. 2021. Vol. 57, Issue 1. Pp. 52–60. DOI: <https://doi.org/10.1080/20905068.2021.1874632>
3. Alarcon G., Eschleman K. J., Bowling N. A. Relationships between Personality Variables and Burnout: A meta-analysis // Work and Stress. 2009. Vol. 23, Issue 3. Pp. 244–263. DOI: <https://doi.org/10.1080/02678370903282600>
4. Al-Shoraian G. M. J., Hussain N., Alajmi M. F., Kamel M. I., El-Shazly M. K. Burnout Among Family and General Practitioners // Alexandria Journal of Medicine. 2011. Vol. 47, Issue 4. Pp. 359–364. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ajme.2011.10.005>
5. Althubaiti A. Information Bias in Health Research: Definition, Pitfalls, and Adjustment Methods // Journal of Multidisciplinary Healthcare. 2016. Vol. 9. Pp. 211–217. DOI: <https://doi.org/10.2147/JMDH.S104807>
6. Bakker A. B., Costa P. Chronic Job Burnout and Daily Functioning: A Theoretical Analysis // Burnout Research. 2014. Vol. 1, Issue 3. Pp. 112–119. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.04.003>
7. Chen C.-P., Wu C.-C., Chang L.-R., Lin Y.-H. Possible Association between Phantom Vibration Syndrome and Occupational Burnout // Neuropsychiatric Disease and Treatment. 2014. Vol. 10. Pp. 2307–2314. DOI: <https://doi.org/10.2147/NDT.S73038>
8. Cheng H., Fan Y., Lau H. An Integrative Review on Job Burnout among Teachers in China: Implications for Human Resource Management // The International Journal of Human Resource Management. 2023. Vol. 34, Issue 3. Pp. 529–561. DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2078991>
9. Daniels K., Tregaskis O., Seaton J. S. Job Control and Occupational Health: The Moderating Role of National R&D Activity // Journal of Organizational Behavior. 2007. Vol. 28, Issue 1. Pp. 1–19. DOI: <https://doi.org/10.1002/job.390>
10. Delgado N., Delgado J., Betancort M., Bonache H., Harris L. T. What is the Link between Different Components of Empathy and Burnout in Healthcare Professionals? A Systematic Review and Meta-Analysis // Psychology Research and Behavior Management. 2023. Vol. 6. Pp. 447–463. DOI: <https://doi.org/10.2147/PRBM.S384247>
11. Demerouti E. Strategies Used by Individuals to Prevent Burnout // European Journal of Clinical Investigation. 2015. Vol. 45, Issue 10. Pp. 1106–1112. DOI: <https://doi.org/10.1111/eci.12494>
12. Demerouti E., Bakker A. B., Peeters M. C. W., Breevaart K. New Directions in Burnout Research // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2021. Vol. 30, Issue 5. Pp. 686–691. DOI: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1979962>
13. Doulougeri K., Georganta K., Montgomery A. “Diagnosing” Burnout Among Healthcare Professionals: Can We Find Consensus? // Cogent Medicine. 2016. Vol. 3, Issue 1. DOI: <https://doi.org/10.1080/2331205X.2016.1237605>
14. Gauche C., de Beer L. T., Brink L. Exploring Demands from the Perspective of Employees Identified as Being at Risk of Burnout // International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being. 2017. Vol. 12, Issue 1. DOI: <https://doi.org/10.1080/17482631.2017.1361783>
15. Holman D. Job Types and Job Quality in Europe // Human Relations. 2013. Vol. 66, Issue 4. Pp. 475–502. DOI: <https://doi.org/10.1177/0018726712456407>
16. Kupcewicz E., Józwick M. Role of Global Self-Esteem, Professional Burnout and Selected Socio-Demographic Variables in the Prediction of Polish Nurses’ Quality of Life – a Cross-Sectional Study // Risk Management and Healthcare Policy. 2020. Vol. 13. Pp. 671–684. DOI: <https://doi.org/10.2147/RMHP.S252270>
17. Laker V., Simmonds-Buckley M., Delgadillo J., Palmer L., Barkham M. Pragmatic Randomized Controlled Trial of the Mind Management Skills for Life Programme as an



Intervention for Occupational Burnout in Mental Healthcare Professionals // *Journal of Mental Health*. 2023. DOI: <https://doi.org/10.1080/09638237.2023.2182423>

18. *Mäkikangas A., Leiter M. P., Kinnunen U., Feldt T.* Profiling Development of Burnout Over Eight Years: Relation with Job Demands and Resources // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2021. Vol. 30, Issue 5. Pp. 720–731. DOI: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1790651>

19. *Shirom A., Melamed S.* A Comparison of the Construct Validity of the Burnout Measures in Two Groups of Professionals // *International Journal of Stress Management*. 2006. Vol. 13, Issue 2. Pp. 176–200. DOI: <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.2.176>

20. *Taris T. W.* Is there a Relationship between Burnout and Objective Performance? A Critical Review of 16 Studies // *Work and Stress*. 2006. Vol. 20, Issue 4. Pp. 316–334. DOI: <https://doi.org/10.1080/02678370601065893>

21. *Tetrick L. E., Winslow C. J.* Workplace Stress Management Interventions and Health Promotion // *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2015. Vol. 2, Issue 1. Pp. 583–603. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111341>

22. *Towey-Swift K. D., Lauvrud C., Whittington R.* Acceptance and Commitment Therapy (ACT) for Professional Staff Burnout: a Systematic Review and Narrative Synthesis of Controlled Trials // *Journal of Mental Health*. 2022. DOI: <https://doi.org/10.1080/09638237.2021.2022628>

23. *Vinter K., Aus K., Arro G.* Adolescent Girls' and Boys' Academic Burnout and its Associations with Cognitive Emotion Regulation Strategies // *Educational Psychology*. 2021. Vol. 41, Issue 8. Pp. 1061–1077. DOI: <https://doi.org/10.1080/01443410.2020.1855631>

24. *Williams B., Lau R., Thornton E., Olney L. S.* The Relationship between Empathy and Burnout – Lessons for Paramedics: a Scoping Review // *Psychology Research and Behavior Management*. 2017. Vol. 10. Pp. 329–337. DOI: <https://doi.org/10.2147/PRBM.S145810>

25. *Zborowska A., Gurowiec P. J., Młynarska A., Uchmanowicz I.* Factors Affecting Occupational Burnout Among Nurses Including Job Satisfaction, Life Satisfaction, and Life Orientation: A Cross-Sectional Study // *Psychology Research and Behavior Management*. 2021. Vol. 14. Pp. 1761–1777. DOI: <https://doi.org/10.2147/PRBM.S325325>

References

1. Ahola K., Toppinen-Tanner S., Seppänen J. Interventions to Alleviate Burnout Symptoms and to Support Return to Work Among Employees with Burnout: Systematic Review and Meta-analysis. *Burnout Research*, 2017, vol. 4, pp. 1–11. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.02.001>

2. Akova İ., Hasdemir Ö., Kiliç E. Evaluation of the Relationship Between Burnout, Depression, Anxiety, and Stress Levels of Primary Health-Care Workers (Center Anatolia). *Alexandria Journal of Medicine*, 2021, vol. 57, issue 1, pp. 52–60. DOI: <https://doi.org/10.1080/20905068.2021.1874632>

3. Alarcon G., Eschleman K. J., Bowling N. A. Relationships between Personality Variables and Burnout: A meta-analysis. *Work and Stress*, 2009, vol. 23, issue 3, pp. 244–263. DOI: <https://doi.org/10.1080/02678370903282600>

4. Al-Shoraian G. M. J., Hussain N., Alajmi M. F., Kamel M. I., El-Shazly M. K. Burnout Among Family and General Practitioners. *Alexandria Journal of Medicine*, 2011, vol. 47, issue 4, pp. 359–364. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ajme.2011.10.005>

5. Althubaiti A. Information Bias in Health Research: Definition, Pitfalls, and Adjustment Methods. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 2016, vol. 9, pp. 211–217. DOI: <https://doi.org/10.2147/JMDH.S104807>



6. Bakker A. B., Costa P. Chronic Job Burnout and Daily Functioning: A Theoretical Analysis. *Burnout Research*, 2014, vol. 1, issue 3, pp. 112–119. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.04.003>
7. Chen C.-P., Wu C.-C., Chang L.-R., Lin Y.-H. Possible Association between Phantom Vibration Syndrome and Occupational Burnout. *Neuropsychiatric Disease and Treatment*, 2014, vol. 10, pp. 2307–2314. DOI: <https://doi.org/10.2147/NDT.S73038>
8. Cheng H., Fan Y., Lau H. An Integrative Review on Job Burnout among Teachers in China: Implications for Human Resource Management. *The International Journal of Human Resource Management*, 2023, vol. 34, issue 3, pp. 529–561. DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2078991>
9. Daniels K., Tregaskis O., Seaton J. S. Job Control and Occupational Health: The Moderating Role of National R&D Activity. *Journal of Organizational Behavior*, 2007, vol. 28, issue 1, pp. 1–19. DOI: <https://doi.org/10.1002/job.390>
10. Delgado N., Delgado J., Betancort M., Bonache H., Harris L. T. What is the Link between Different Components of Empathy and Burnout in Healthcare Professionals? A Systematic Review and Meta-Analysis. *Psychology Research and Behavior Management*, 2023, vol. 6, pp. 447–463. DOI: <https://doi.org/10.2147/PRBM.S384247>
11. Demerouti E. Strategies Used by Individuals to Prevent Burnout. *European Journal of Clinical Investigation*, 2015, vol. 45, issue 10, pp. 1106–1112. DOI: <https://doi.org/10.1111/eci.12494>
12. Demerouti E., Bakker A. B., Peeters M. C. W., Breevaart K. New Directions in Burnout Research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2021, vol. 30, issue 5, pp. 686–691. DOI: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1979962>
13. Doulougeri K., Georganta K., Montgomery A. “Diagnosing” Burnout Among Healthcare Professionals: Can We Find Consensus? *Cogent Medicine*, 2016, vol. 3, issue 1. DOI: <https://doi.org/10.1080/2331205X.2016.1237605>
14. Gauche C., de Beer L. T., Brink L. Exploring Demands from the Perspective of Employees Identified as Being at Risk of Burnout. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 2017, vol. 12, issue 1. DOI: <https://doi.org/10.1080/17482631.2017.1361783>
15. Holman D. Job Types and Job Quality in Europe. *Human Relations*, 2013, vol. 66, issue 4, pp. 475–502. DOI: <https://doi.org/10.1177/0018726712456407>
16. Kupcewicz E., Józwick M. Role of Global Self-Esteem, Professional Burnout and Selected Socio-Demographic Variables in the Prediction of Polish Nurses’ Quality of Life – a Cross-Sectional Study. *Risk Management and Healthcare Policy*, 2020, vol. 13, pp. 671–684. DOI: <https://doi.org/10.2147/RMHP.S252270>
17. Laker V., Simmonds-Buckley M., Delgadillo J., Palmer L., Barkham M. Pragmatic Randomized Controlled Trial of the Mind Management Skills for Life Programme as an Intervention for Occupational Burnout in Mental Healthcare Professionals. *Journal of Mental Health*, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1080/09638237.2023.2182423>
18. Mäkikangas A., Leiter M. P., Kinnunen U., Feldt T. Profiling Development of Burnout Over Eight Years: Relation with Job Demands and Resources. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2021, vol. 30, issue 5, pp. 720–731. DOI: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1790651>
19. Shirom A., Melamed S. A Comparison of the Construct Validity of the Burnout Measures in Two Groups of Professionals. *International Journal of Stress Management*, 2006, vol. 13, issue 2, pp. 176–200. DOI: <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.2.176>
20. Taris T. W. Is there a Relationship between Burnout and Objective Performance? A Critical Review of 16 Studies. *Work and Stress*, 2006, vol. 20, issue 4, pp. 316–334. DOI: <https://doi.org/10.1080/02678370601065893>
21. Tetrick L. E., Winslow C. J. Workplace Stress Management Interventions and Health Promotion. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational*



Behavior, 2015, vol. 2, issue 1, pp. 583–603. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111341>

22. Towey-Swift K. D., Lauvrud C., Whittington R. Acceptance and Commitment Therapy (ACT) for Professional Staff Burnout: a Systematic Review and Narrative Synthesis of Controlled Trials. *Journal of Mental Health*, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1080/09638237.2021.2022628>

23. Vinter K., Aus K., Arro G. Adolescent Girls' and Boys' Academic Burnout and its Associations with Cognitive Emotion Regulation Strategies. *Educational Psychology*, 2021, vol. 41, issue 8, pp. 1061–1077. DOI: <https://doi.org/10.1080/01443410.2020.1855631>

24. Williams B., Lau R., Thornton E., Olney L. S. The Relationship Between Empathy and Burnout – Lessons for Paramedics: a Scoping Review. *Psychology Research and Behavior Management*, 2017, vol. 10, pp. 329–337. DOI: <https://doi.org/10.2147/PRBM.S145810>

25. Zborowska A., Gurowiec P. J., Młynarska A., Uchmanowicz I. Factors Affecting Occupational Burnout Among Nurses Including Job Satisfaction, Life Satisfaction, and Life Orientation: A Cross-Sectional Study. *Psychology Research and Behavior Management*, 2021, vol. 14, pp. 1761–1777. DOI: <https://doi.org/10.2147/PRBM.S325325>

Информация об авторе

Е. В. Ветерок – кандидат психологических наук, доцент кафедры практической и специальной психологии, Новосибирский государственный педагогический университет, г. Новосибирск, Россия, <https://orcid.org/0000-0003-4303-1985>, veterocke@gmail.com

Information about the Author

Ekaterina V. Veterok – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor of the Department of Practical and Special Psychology, Novosibirsk State Pedagogical University, Novosibirsk, Russia, <https://orcid.org/0000-0003-4303-1985>, veterocke@gmail.com

Поступила: 06.03.2023

Одобрена после рецензирования: 20.03.2023

Принята к публикации: 25.03.2023

Received: 06.03.2023

Approved after peer review: 20.03.2023

Accepted for publication: 25.03.2023

